TÍTULO I: DISPOCISIONES GENERALES
CAPITULO I: COMPETENCIA
(Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley Nº29497)

CONTENIDO:

I. Competencia ..... diapo 4
II. Artículo 4 ..... diapo 6
III. Artículo 5 ..... diapo 8
IV. Artículo 6 ..... diapo 9
V. Artículo 7 ..... diapo 12
VI. Jurisprudencia ..... diapo 17

COMPETENCIA

- Couture señala respecto de la competencia que:

"la competencia es una medida de jurisdicción, todos los jueces tiene jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer en un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez von jurisdicción y sin competencia"

Caracteres de la competencia

- La competencia presenta las características siguientes:

1. Legalidad
2. Irrenunciabilidad
3. indelegabilidad

ARTÍCULO 4: COMPETENCIA POR FUNCION

(**Competencia por razón de grado**), referida a las jerarquías de los órganos judiciales; de conformidad con la misma, a cada órgano jurisdiccional le corresponde una función, materializándose esta competencia a través de la resolución de los recursos que presentan las partes.

Según Priori:

"La competencia por función es aquella determinación del juez competente en razón de su nivel jerárquico dentro de la organización del Poder Judicial." En la NLPT esta determinación aparece en los tres primeros artículos.

Siendo así, la norma describe qué tipo de jueces (juez de paz, juez especializado o Sala Laboral) son competentes para conocer en primera instancia una serie de procesos.

Esta determinación de competencia está hecha en la NLPT en función de la cuantía y el tipo de proceso lab (abreviado u ordinario). En este punto es necesario tener en consideración que para determinar la cuantía d proceso se deberá tener en cuenta lo establecido por el artículo 5 de la norma, es decir, se deberá sumar todo extremos contenidos en las pretensiones de la demanda".

competencia por razón del grado tiene su
damento en el principio constitucional de la
ancia plural, consagrado en el inciso 6 del
culo 139 de nuestra Carta Magna, garantizando la
ibilidad de que instancias de mayor jerarquía
dan enmendar los errores en que hubiesen
rrido las instancias inferiores.

competencia por función de los órganos jurisdiccionales que conocen de las diversas controversias derivadas d
culo laboral, de acuerdo con el artículo 4 de la NLPT, se encuentra dividida de la siguiente manera:

La Sala de Derecho Constitucional y Social de la
Suprema de Justicia de la República es competente
conocer de los siguientes recursos:

l recurso de casación.

Del recurso de apelación de las resoluciones
nciadas por las salas laborales en primera instancia.

el recurso de queja por denegatoria del recurso de
ción o por haber sido concedido en efecto distinto al
ecido en la ley.

4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes

recursos:

a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales.

b) Del recurso de queja por de negatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.3 Los juzgados especializados de trabaj
competentes para conocer de los siguiente

recursos:

a) Del recurso de apelación contra
resoluciones expedidas por los juzgados d
letrados en materia laboral.

b) Del recurso de queja por denegatori
recurso de apelación o por haber
concedido en efecto distinto al establecido
ley".

ARTÍCULO 5: DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA

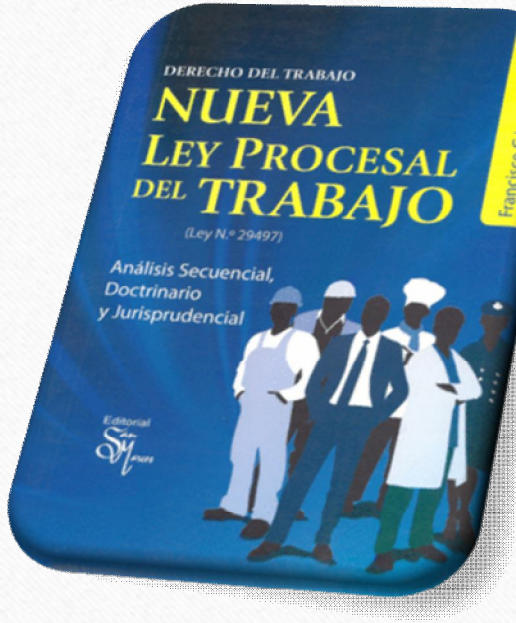
¿CÓMO DETERMINA EL JUEZ LA CUANTÍA?

- El juez determina la cuantía, según lo establecido en la NLPT, en su art. 5; por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante.
- Hay que tener en cuenta que los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

ARTÍCULO 6: COMPETENCIA POR TERRITORIO

De acuerdo a la nueva ley procesal del trabajo;

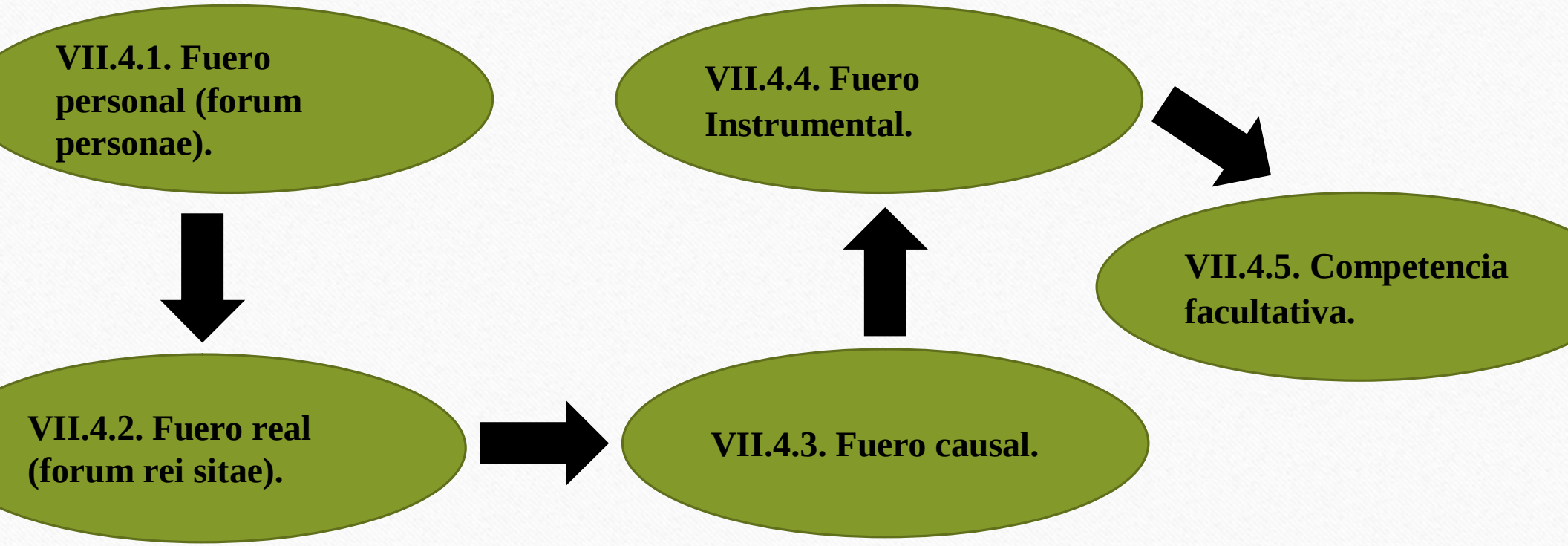
- A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.
- Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste.
- En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.
- La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.



COMPETENCIA POR RAZÓN DEL TERRITORIO

- La competencia por razón del territorio supone una distribución de los procesos entre diversos jueces del mismo grado, a fin de hacer que el proceso se lleve ante aquel Juez que por su sede resulte ser el más idóneo para conocer de una pretensión en concreto.

FUEROS

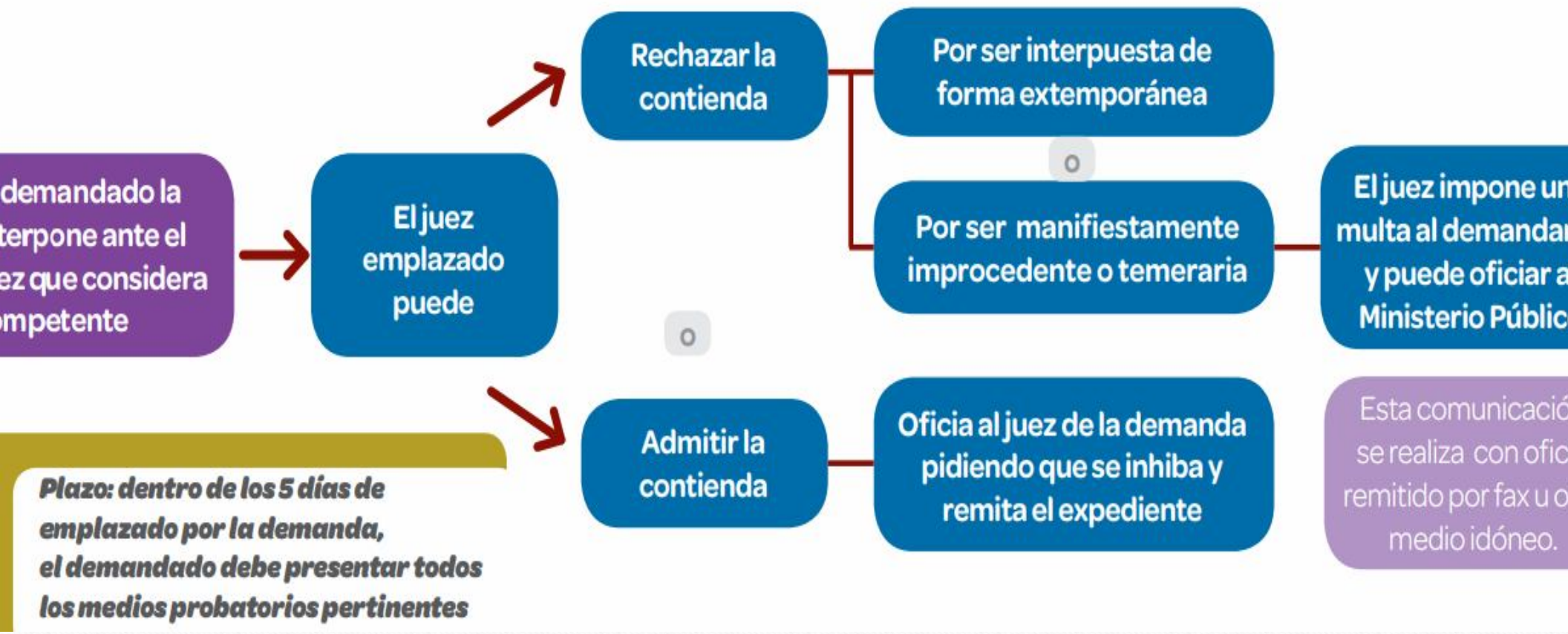

VII.4.1. Fuero personal (forum personae).
VII.4.2. Fuero real (forum rei sitae).
VII.4.3. Fuero causal.
VII.4.4. Fuero Instrumental.
VII.4.5. Competencia facultativa.

ARTÍCULO 7:
REGULACIÓN EN CASO DE INCOMPETENCIA

7.1 El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.

CRITERIO DE COMPETENCIA CUESTIONADO	MECANISMO PROCESAL
Materia	excepción
Cuantía	excepción
Grado	excepción
Territorio	excepción o contienda

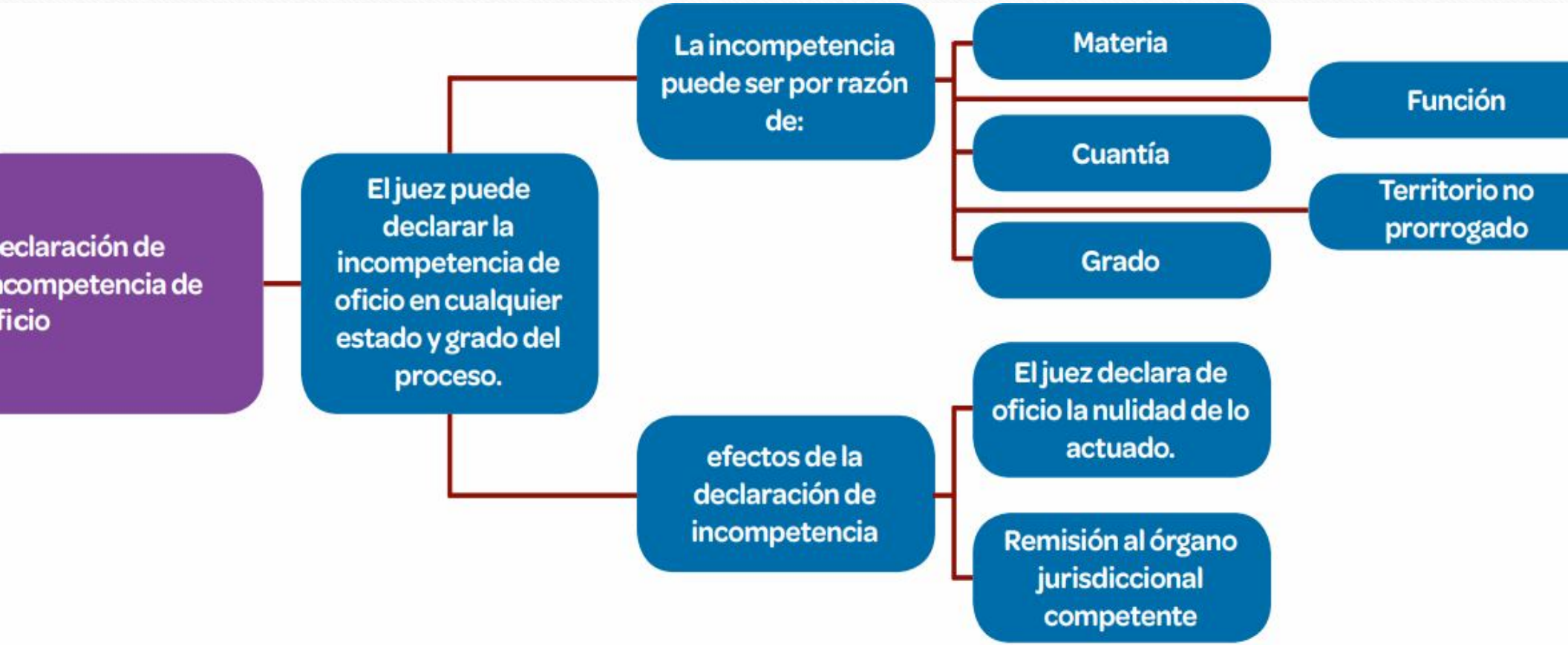
2 Tratándose del cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede opt
cluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los juec
paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.



3 La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad de
smo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de
ferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justic
la República.

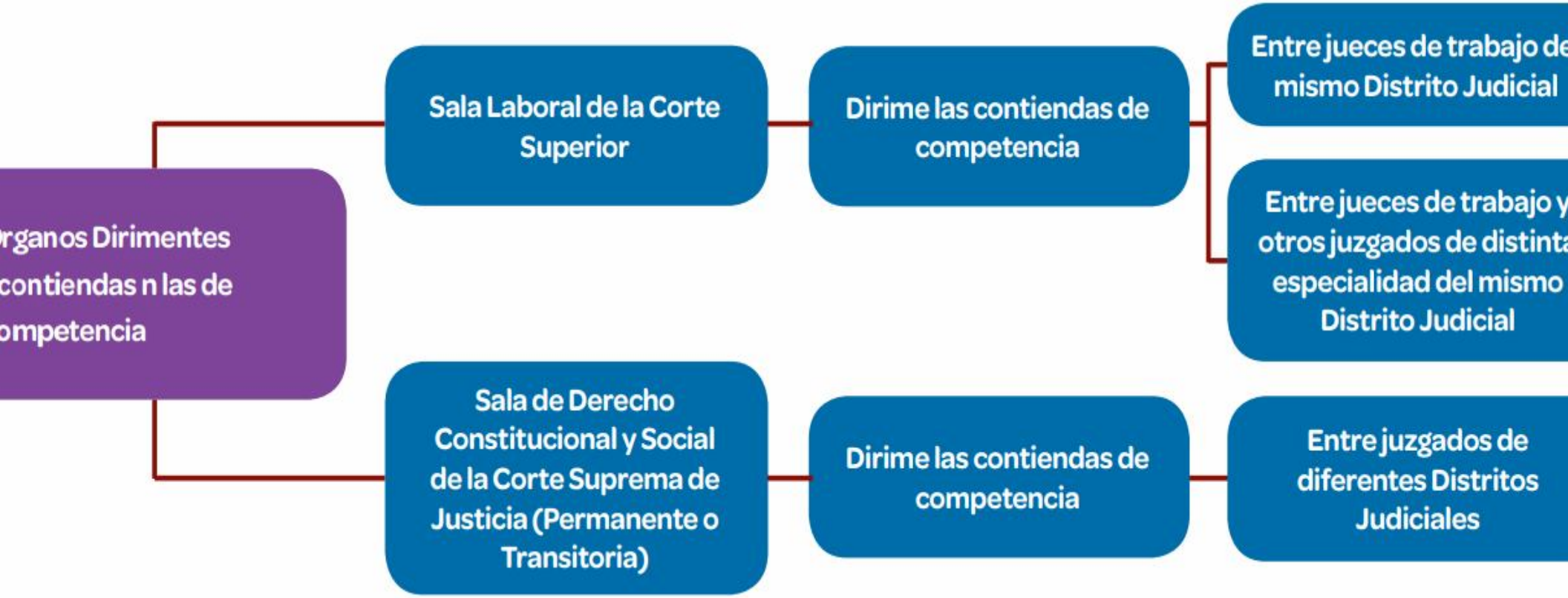
ECLARACION DE INCOMPETENCIA DE OFICIO

a incompetencia puede ser declarada de oficio por el juez en cualquier estado o grado del proceso. Dicha ncompetencia puede ser por razón de la materia, cuantía, grado, función y territorio no prorrogado



RGANOS DIRIMENTES EN LAS CONTIENDAS DE COMPETENCIA

os conflictos de competencia se producen entre jueces del mismo grado. Dichos conflictos pueden ser positivos (dos juec etenden asumir el conocimiento el mismo proceso) o negativos (dos jueces pretenden ser incompetentes para conocer ismo proceso). El artículo 7 de la NLPT establece en qué contiendas de competencia será dirimente la Sala Laboral de orte Superior o la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.



A SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBL

Irma Jaqueline FAU 20159981216 sor
Fecha: 17/10/2019 16:33:38 Razón: R
JUDICIAL D.Judicial: CORTE SUPRE
LIMA, FIRMA DIGITAL - CERTIFICAC
CONTENIDO

CASACIÓN LABORAL Nº 21599-2018
SULLANA
Indemnización por despido arbitrario, daño moral y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: *El despido por causa justa invocado por el empleador en mérito al literal a) del artículo 23° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye una causal válida siempre que se siga el procedimiento estipulado en el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR.*

de octubre de dos mil diecinueve

causa número veintiún mil quinientos noventa y nueve, guion dos mil uion **SULLANA;** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

. DEL RECURSO:

el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CPVEN Petroleros S.A.C.**, mediante escrito presentado el nueve de agosto de ciocho, que corre en fojas seiscientos ochenta y cuatro a seiscientos res, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de julio de dos o, que corre en fojas seiscientos sesenta y cinco a seiscientos ochenta, la Sentencia de primera instancia del ocho de abril de dos mil dieciséis, n fojas seiscientos seis a seiscientos trece, que declaró **infundada** la *reformándola* declararon fundada en parte la demanda; en el proceso r el demandante, **Enrique Coveña Baca**, sobre Indemnización por itrario, daño moral y otros.

II. CAUSAL DEL RECURSO:

El presente recurso de casación se declaró procedente mediante res fecha veintisiete de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas nueve a setenta y dos del cuaderno de casación, por la causal de: ***normativa del artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento a aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR;*** correspondien Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

III. CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes judiciales

ón: Mediante escrito que corre en fojas ciento catorce a ciento
y cuatro, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento
, el actor pretende el pago de noventa y cinco mil novecientos
y seis con 16/100 soles (S/.95,936.16), correspondiendo a la
zación por despido arbitrario la suma de cuarenta y cinco mil
ntos treinta y seis con 16/100 soles (S/.45,936.16) y por daño moral
de cincuenta mil con 00/100 soles (S/.50,000.00), más intereses
y costas.

a: El Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de Talara de la
uperior de Justicia de Sullana mediante Sentencia de fecha ocho de
dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos seis a seiscientos
eclaró infundada la demanda; por considerar que, el trabajador ha
que desde el año dos mil catorce hasta la fecha, viene percibiendo
sión de invalidez obtenida en el sistema privado de pensiones,
que se presenta cuando el afiliado ha sufrido la pérdida del 50% o
su capacidad para trabajar, en consecuencia, necesariamente tuvo
evaluado por una comisión médica de AFP para efectos de verificar
lo de invalidez y permitirle el acceso a la pensión respectiva. Así
el juez señala que es obvio que el trabajador ha ocultado
ión a su empleador sobre su real estado de salud, por lo cual,
prevalecer el fondo sobre la forma, como lo establece el artículo II
o Preliminar de la Ley 29497, al no haberse podido materialmente
se al trabajador en otro puesto de trabajo por su detrimento físico,
egitimado el cese del vínculo laboral.

c) Sentencia de Vista: El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria
de la referida Corte Superior de Justicia mediante Sentencia
contenida en la resolución de fecha veinticuatro de julio de
dieciocho revocó la Sentencia apelada; al considerar que de las
pre aviso y de despido la demandada se limitó a señalar únicame
actor se encuentra inmerso en la causal de despido relaciona
capacidad del trabajador prevista en el literal a) del artículo 23° de
003-97-TR, basándose en las conclusiones arribadas en los
médicos Informe N° FDA-SAI-02-31.03.15 de fecha tre inta y uno
del dos mil quince, y el certificado de aptitud Médico Ocupacional
por la clínica Sanna; sin embargo, dichos documentos no fueron
conocimiento del demandante a fin de efectuar su derecho de de
mismo modo, señala que la causal de despido relacionad
capacidad del trabajador prevista en el literal a) del artículo 23° de
003-97-TR, tiene el procedimiento regulado en el artículo
reglamento del Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo cua l no ha su
el caso de autos, por lo que, deviene en arbitrario el despido contr
resultando amparable la demanda.

La infracción normativa

ón normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas
n que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello
e que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo
e casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción
quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente
ba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo,
por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación
inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas
as de carácter adjetivo.

Sobre la ***infracción normativa del artículo 33º del Reglamento de la mento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-*** orma prescribe:

tículo 33°- *El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud revenida, determinante para el desempeño de las tareas a que se refiere nciso a) del Artículo 56 de la Ley, deberá ser debidamente certificado por nstituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de dicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del pleador.*

La negativa injustificada y probada del trabajador a somet exámenes correspondientes, se considerará como aceptación justa de despido.".

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

El tema en discusión está referido al derecho que le otorga nuestra le empleador para extinguir la relación laboral como causa justa relacionada con la capacidad del trabajador que se encuentra con físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, desempeño de sus tareas como contraprestación a la que estaba obliga contrato de trabajo.

bre el derecho al trabajo.

al trabajo supone de un lado el derecho de toda persona a acceder a un rabajo y de otro, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El nstitucional ha expresado al respecto que: *"El derecho al trabajo está por el artículo 22° de la Constitución. Este tribunal estima que el esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de un puesto de trabajo por una parte y, por otro el derecho a no ser sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, ar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por tado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este nstitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser salvo por causa justa."*[1]

o adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en derechos Económicos, Sociales y Culturales del 17 de noviembre de u artículo 6° establece que: "Toda person a tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una v decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente aceptada".

Sexto: Sobre las causales de extinción del contrato de trabajo

Si bien el contrato de trabajo tiene vocación de continuidad, la legislació defensa precisamente de este principio de conservación del contrato, las posibilidades resolutorias de las partes material y formalmente.

Las partes unidas por un contrato de trabajo, disponen de facultades para extinguir la relación laboral en forma bilateral o unilateral con o sin de causa. Por otro lado, resulta claro que ante el incumplimiento de partes, la perjudicada está facultada para extinguir el vínculo laboral; cualquier inobservancia justifica extinción, sino solo aquellos que por s no consientan la prosecución de la relación laboral.

Ahora bien, el despido del trabajador por causa justa opera de una part manifestación concreta de las facultades disciplinarias con que empleadora, ello con el obvio propósito de restablecer el equilibrio alte incumplimiento y de otra parte sirve de hecho ejemplarizador para trabajadores.

El empleador por su parte tiene facultades para extinguir con causa justa de trabajo.

El Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, precisa en su los supuestos en que puede prosperar la causa justa del despido relacio capacidad del trabajador:

usas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

letrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, nante para el desempeño de sus tareas; [2] *cuyo texto es el siguiente:*

s deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales enidas| cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos seguridad y salud o la de terceros;"

ndimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el nto promedio en labores y bajo condiciones similares;

negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico ente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, plir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar dades o accidentes".

Sétimo: El contrato de trabajo impone al trabajador una prestación perso infungible razón por la cual cuando se convierte en imposible su cumpli un hecho de fuerza mayor, el contrato de trabajo carece de objeto, mo cual las partes quedan habilitadas para extinguirlo.

Octavo: Precisamente, el artículo 33º del Reglamento de la Ley de F Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, objeto d señala que el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud so determinante para el desempeño de las tareas, **deberá ser del certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a del empleador**. (el énfasis es nuestro)

Cautelando el derecho al trabajo, el Legislador a fin de evitar el ejercicio a derecho impone al empleador la carga de acreditar que el trabajador se imposibilitado de realizar cualquier tarea en la empresa y que por tanto laboral debe extinguirse.

Noveno: No obstante que las deficiencias físicas, intelectuales, m sensoriales sobrevenidas, implica la imposibilidad del trabajador de realiz productivas y su exclusión del mercado de trabajo, como causa justa de Ley de Productividad y Competitividad Laboral identifica a las entidad pronuncian sobre la certificación de dichos detrimentos y el procedimien en caso el empleador invoque como causa justa de despido el inciso a) 23 del Decreto Supremo N°003-97-TR.

nálisis al caso en concreto

de autos, se advierte que no existe controversia sobre la relación laboral artes, en el que el actor ostentaba el cargo de Operador de Blender / uyo inicio de vínculo laboral[3] se dio el uno de setiembre de mil noventa y ocho y culminó el veinticinco de mayo del dos mil quince, por la imputación de causal de despido establecida en el literal a)[4] del del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Dich a causal fue sustentada en el de Aptitud Médico Ocupacional emitido por la Clínica Sanna con fecha ero de dos mil quince que concluyó que el actor se encuentra "No Apto" ciones que realiza en virtud al puesto de Operador de Blender/Fractura así como en el Informe FDA-SAI-02-31.03.15, de fecha treinta y uno de dos mil quince, elaborado por el Médico Cirujano Ocupacional de la resa, el mismo que luego de efectuarle al trabajador el examen médico ente, llegó a la conclusión que: *"(…) Por lo tanto adecuar un puesto a ones de salud o reubicación, no es viable, por cuanto su trabajo es operativo. El que suscribe, según la evaluación del caso y criterio trabajador no debería realizar ninguna labor que lo exponga a un to de las dolencias mencionadas, es decir, levantamiento de peso, rzadas, empuje, tracción, trabajo en altura, espacios confinados, utilizar óviles, etc. para mitigar el riesgo de una eventualidad médica dentro de iones de la empresa, con consecuencias para el trabajador y sus s".*

Décimo Primero: Bajo dicho contexto, conforme se ha indicado líne basta la sola invocación de una causa justa de despido relacio capacidad del trabajador en relación al detrimento de la facultad física ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tare dicho detrimento en la capacidad alegada por el empleador del procedimiento establecido en el artículo 33° del De creto Supremo N que aprobó el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo; por lo qu suficiente lo alegado por el empleador sustentado en documentos part como el Certificado de Aptitud Médico Ocupacional emitido por la Clíni fecha 13 de enero del 2015, así como el Informe FDA-SAI-02-31.03. treinta y uno de marzo de dos mil quince, del Médico Cirujano Ocupaci nosocomio, en tanto éstos no se encuentran certificados por EsSalud, Salud o la Junta de Médicos designados por el Colegio de Médicos efecto de determinar la causa justa de despido.

gundo: En dicho sentido ha quedado establecido que la imputación de relacionada con la capacidad del trabajador prevista por el numeral a) 23 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, n o tuvo como sustento ninguna icaciones de Es Salud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos or el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador, como lo exige glamentaria, objeto de análisis. Por ende, el cese del vínculo laboral or carta notarial de despido que corre de fojas cincuenta y seis a siete, en el que se invoca el inciso a) del artículo 23 del Texto único e la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por premo N° 003-97-TR configura un despido a rbitrario, en tanto la usa justa de despido relacionada al detrimento de la facultad física o ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas, ntra sustentada conforme a lo exigido por las normas en comento.

rcero: De lo expuesto, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado la Sala Laboral Transitoria de Sullana la Corte Superior de Justicia de ha incurrido en *infracción normativa del artículo 33º del Reglamento de omento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR*, a causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto po demandada, **CPVEN Servicios Petroleros S.A.C.**, mediante escrito pr nueve de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas seiscientos cuatro a seiscientos noventa y tres, **NO CASARON** la Sentencia de Vis veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas seisciento cinco a seiscientos ochenta; **DISPUSIERON** la publicación de l resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proce por el demandante **Enrique Coveña Baca** sobre Indemnización p arbitrario, daño moral y otros; interviniendo como **ponente**, la se suprema **Ubillus Fortini;** y los devolvieron.

Bibliografía

- https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a0345c8049bed2c28890cac28fb07f2b/Material+de+Lectura4+-+La+Competencia+en+el+proceso+Civil+Peruano+-+Competencia+en+Materia+Civil+-Expediente+Varios.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a0345c8049bed2c28890cac28fb07f2b#:~:text=La%20competencia%20por%20raz%C3%B3n%20del%20territorio%20supone%20una%20distribuci%C3%B3n%20de,de%20una%20pretensi%C3%B3n%20en%20concreto%20.
- https://campus.uladech.edu.pe/pluginfile.php/5007019/mod_resource/content/1/2-NUEVA%20LEY%20PROCESAL%20DEL%20TRABAJO%20-29497.pdf